

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2025		CÓDIGO	GTH-PL-003
			VERSIÓN	003
			FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)		HOJA	Página 1 de 34

PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS **2025**

 NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2025	CÓDIGO	GTH-PL-003
		VERSIÓN	003
		FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 2 de 34

CONTENIDO	
INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVOS.....	4
OBJETIVO GENERAL	4
OBJETIVOS ESTRATEGICOS	4
2. PROPOSITO	4
3. RESPONSABLES.....	4
4. ETAPAS DE DESARROLLO	5
5. EJES DEL PROGRAMA:	5
EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	6
EJE 2 SALUD MENTAL	6
EJE 3 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	6
EJE 4 TRANSFORMACION DIGITAL	6
EJE 5 IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PUBLICO	6
6. FASES DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO:	7
7. NIVELES DE SATISFACION DE LOS SERVIDORES FRENTE A LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL PLAN DE BIENESTAR:	7
8. ENTIDADES DE APOYO:.....	7
9. CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025:.....	8
10. MATRIZ DE SEGUIMIENTO:.....	11
11. BENEFICIOS DEL PLAN DE INCENTIVOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL: 11	
11.2 Para los empleados.....	11
12. DESARROLLO DEL PLAN DE INCENTIVOS:.....	12
12.1 PROGRAMA DE INCENTIVOS.....	12
12.4 TIPO DE INCENTIVOS:	13
12.5 REQUISITOS PARA PARTICIPAR COMO MEJOR FUNCIONARIO	13
1. ANEXO.....	16
2. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:	29
3. CONTROL DE CAMBIOS Y APROBACION:	29

 NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2025	CÓDIGO	GTH-PL-003
		VERSIÓN	003
		FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 3 de 34

INTRODUCCIÓN

Con los nuevos cambios generados en el Estado; se busca fortalecer institucionalmente la Administración Pública, los programas de Talento Humano se convierten en parte esenciales del desarrollo armónico e integral del empleado.

El Programa de Bienestar e incentivos, de la E.S.E Hospital Rosario Pumarejo de López tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, contribuyendo a un mejor desempeño en el ejercicio de sus labores y aumentando el grado de motivación, mejorando el desempeño laboral y por ende la actividad institucional. De lo anterior surge la importancia del diseño, gestión implementación y desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos dela E.S.E acorde con la política estatal de administración del talento humano.

El componente del talento humano de la entidad recompensando a los funcionarios en su capacidad de innovación y gestión; fortaleciéndolos en sus competencias, estimulando su talento y conocimientos en la labor desarrollada, con una adecuada política tendiente a resaltar su profesionalismo laboral.

La entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucional y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de las áreas administrativa y asistencial; al mejor empleado de libre nombramiento y remoción, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios Adelantará en el programa de incentivos reconocimiento a funcionarios que se destacan por sus grandes condiciones con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la Entidad en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Este documento ha sido estructurado con la contextualización teórica y las normas que rigen el sistema de estímulos.

 HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu familia y la Vida NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2025		CÓDIGO	GTH-PL-003
			VERSIÓN	003
			FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)		HOJA	Página 4 de 34

1. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar condiciones de bienestar laboral para los funcionarios que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida incluyendo a su núcleo familiar, que permita el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo personal.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS

- Desarrollar acciones encaminadas a la promoción y prevención orientadas a la salud física y mental; en la búsqueda de estilos de vida saludables.
- Adelantar acciones encaminadas al fortalecimiento del equilibrio de la vida laboral y familiar.
- Optimizar unas mejores condiciones laborales que tiendan a favorecer un ambiente de trabajo en pro de una mejor creatividad, identidad, participación de los servidores públicos de la institución, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Fortalecer valores organizacionales que redunden en pro de mejorar la prestación del servicio público, haciendo énfasis en el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

2. PROPOSITO

Ejecutar las actividades contenidas en el plan de bienestar e incentivos, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en las servidoras y los servidores públicos de la entidad, teniendo en cuenta los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar.

3. RESPONSABLES

Será responsabilidad de la Dirección de Talento Humano la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos, servidoras públicas y sus familias por medio de las herramientas disponibles para dicho trabajo, realizar la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos, con la participación y gestión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

 NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2025		CÓDIGO	GTH-PL-003
			VERSIÓN	003
			FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)		HOJA	Página 5 de 34

4. ETAPAS DE DESARROLLO

Teniendo en cuenta los lineamientos y la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, para la vigencia 2025, se llevará a cabo las siguientes etapas:

- **Evaluación y diagnóstico:** Durante esta etapa se evaluó la percepción de las servidoras y los servidores públicos hacia el Plan de Bienestar e Incentivos, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información.
- **Diseño y formulación:** A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularon las actividades para el plan de bienestar social e incentivos a implementar en la vigencia 2025.
- **Seguimiento y evaluación:** Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar e Incentivos.

5. EJES DEL PROGRAMA:

Una de las bases fundamentales para iniciar la formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las instituciones públicas, es tomar como referencia el Programa Nacional de Bienestar 2023 -2026, que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar, y así como se indica en el Programa Nacional de Bienestar

El Programa Nacional de Bienestar plantea 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2025		CÓDIGO	GTH-PL-003
			VERSIÓN	003
			FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)		HOJA	Página 6 de 34

EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral, Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

EJE 2 SALUD MENTAL

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad.

Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

EJE 3 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

EJE 4 TRANSFORMACION DIGITAL

La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

EJE 5 IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PUBLICO

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la

 NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2025		CÓDIGO	GTH-PL-003
			VERSIÓN	003
			FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)		HOJA	Página 7 de 34

Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

6. FASES DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO:

Corresponde a la Dirección de Talento Humano realizar el monitoreo de las acciones reportadas de manera mensual, con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2025.

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos se describen a continuación:

7. NIVELES DE SATISFACION DE LOS SERVIDORES FRENTE A LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL PLAN DE BIENESTAR:

- **Indicador de Cumplimiento:** Ejecución de actividades de bienestar e Incentivos.
- **Medición:** Medición de las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos.
- **Calidad:** Medición de la satisfacción en las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos.

8. ENTIDADES DE APOYO:

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2025, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.

 NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2025		CÓDIGO	GTH-PL-003
			VERSIÓN	003
			FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)		HOJA	Página 8 de 34

9. CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025:

1	1. CALIDAD DE VIDA LABORAL	
1,1	Socialización del Programa de bienestar a los funcionarias de la ESE	Socialización y promoción
1,2	Difusión del concepto de salario emocional	Socialización y promoción
2	2. CODIGO DE INTEGRIDAD. CONFLICTO DE INTERES Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCION	
2,2	Cápsulas de recordación Código de Integridad.	Folletos, videos, charlas.
2,4	Cápsulas de recordación Conflicto de Interés	Folletos, videos, charlas.
2,6	Socialización de la metodología para la identificación y reporte de Conflicto de interés.	Folletos, videos, charlas.
3	3. PREPENSIONADOS	
3,1	Preparación de Pre pensionados para el retiro del servicio. (Actividad cultural)	Actividad cultural
3,2	Preparación de Pre pensionados para el retiro del servicio. (Capacitaciones programadas)	Capacitación programada
4	4. ACTIVIDADES CONMEMORATIVAS POR FECHAS ESPECIALES (DÍA DE LA PROFESIÓN Y OTRAS RELACIONADAS)	
4,1	Medio día libre de cumpleaños (salario emocional)	Salario emocional
4,2	Tarjeta virtual de felicitación de cumpleaños	Salario emocional
4,4,3	Britto Bolaño María Inés	Salario emocional
4,4,4	María José Mora Morón	Salario emocional
4,4,5	Fabián José Vega Villalón	Salario emocional
4,4,6	Kenny Alberto Melgarejo Zuleta	Salario emocional
4,4,7	Everilde Roside Campo Nieto	Salario emocional
4,4,8	Mónica Patricia Rico Merlino	Salario emocional
4,4,9	Carrillo Urbina Cesar Enrique	Salario emocional
4,4,10	Daza Urbina María Andrea	Salario emocional
4,4,11	Pérez Duque Jaidy	Salario emocional
4,4,12	Vega Camargo Diva Rosa	Salario emocional
4,4,13	Acosta Muñoz Cecilia Mercedes	Salario emocional
4,4,14	Torres Cañizares Javier Alejandro	Salario emocional
4,4,15	Oñate Berbeo Aura Elena	Salario emocional
4,4,16	González Rivero Anny Margarita	Salario emocional
4,4,17	Díaz Granados Amaya Angélica María de Jesús	Salario emocional
4,4,18	Méndez Ovalle Aarol Lee	Salario emocional
4,4,19	González Escobar Heriberto Enrique	Salario emocional
4,4,20	Jiménez Muñoz Marta Piedad	Salario emocional
4,4,21	Machado Díaz Luz Enith	Salario emocional
4,4,22	Gómez Torres Tatiana Margarita	Salario emocional
4,4,23	Rodríguez Nieto Ana De Jesús	Salario emocional
4,4,24	Zuleta Campo Emiro Alfonso	Salario emocional
4,4,25	Contreras Pérez Luz Mery	Salario emocional
4,4,26	Duran Rivero Tatiana Margarita	Salario emocional
4,4,27	Guerra Martínez Eldiamar	Salario emocional
4,4,28	Pérez Guerra Franklin	Salario emocional
4,4,29	Sánchez Zapata Adalvis	Salario emocional
4,4,30	Aponte Olivella Emilia Josefa	Salario emocional
4,4,31	Arias Mindiola Saridis Leonor	Salario emocional
4,4,32	Amaya Ortega Daniel Ricardo	Salario emocional

 NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2025	CÓDIGO	GTH-PL-003
		VERSIÓN	003
		FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)		HOJA Página 9 de 34

4	4. ACTIVIDADES CONMEMORATIVAS POR FECHAS ESPECIALES (DÍA DE LA PROFESIÓN Y OTRAS RELACIONADAS)	
4,4,33	Gámez Esperanza Doris	Salario emocional
4,4,34	Ortiz Cervantes Rodolfo Enrique	Salario emocional
4,4,35	Buendía Aguirre Frank Harvey	Salario emocional
4,4,36	Quiroz Peinado María Concepción	Salario emocional
4,4,37	Arregocés Molinares Jesús Fernando	Salario emocional
4,4,38	Marchena Zapata Adela	Salario emocional
4,4,39	Miranda Quimbayo Aliris Janeth	Salario emocional
4,4,40	Tinoco Pineda Ismael	Salario emocional
4,4,41	Zuleta Torres Leider José	Salario emocional
4,4,42	Yaruro Dugarte María Angélica	Salario emocional
4,4,43	Latorre Santrich Johanna Patricia	Salario emocional
4,4,44	De la Cruz Dita Madeline	Salario emocional
4,4,45	Peñuela Gelvez Eunice	Salario emocional
4,4,46	Martínez Mestres Wilmer	Salario emocional
4,4,47	Ordoñez Quintero Jackeline	Salario emocional
4,4,48	Pardo Prieto Martha Cecilia	Salario emocional
4,4,49	Romero Escobar Griseldina	Salario emocional
4,4,50	Hernández Almanza Olga Esther	Salario emocional
4,4,50	Día mundial de los abrazos	Salario emocional
4,4,51	Empleado del mes (área administrativa y asistencial)	Salario emocional
4,4,52	Años de servicio	Salario emocional
4,4,53	Tarjeta de reconocimiento del trabajo cada mes	Salario emocional
4,4,54	Día del contador publico	Salario emocional
4,4,55	Día de la mujer	Salario emocional
4,4,56	Día del hombre	Salario emocional
4,4,57	Día del optómetra	Salario emocional
4,4,58	Día de la secretaria	Salario emocional
4,4,59	Día del niño	Salario emocional
4,4,60	Día mundial de la salud	Salario emocional
4,4,61	Día del bacteriólogo	Salario emocional
4,4,62	Día mundial de la actividad física	Salario emocional
4,4,63	Día de la madre	Salario emocional
4,4,64	Día de la familia	Salario emocional
4,4,65	Día de la enfermera	Salario emocional
4,4,66	Día del ginecoobstreta	Salario emocional
4,4,67	Día del ingeniero	Salario emocional
4,4,68	Día del servidor publico	Salario emocional
4,4,69	Día de la Bicicleta	Salario emocional
4,4,70	Día del padre	Salario emocional
4,4,71	Día del abogado	Salario emocional
4,4,72	Día del economista	Salario emocional
4,4,73	Día del médico internista	Salario emocional
4,4,74	Día de la auxiliar de enfermería	Salario emocional
4,4,75	Día del periodista y comunicador	Salario emocional
4,4,76	Día del nutricionista	Salario emocional

 NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2025	CÓDIGO	GTH-PL-003
		VERSIÓN	003
		FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 10 de 34

4	4. ACTIVIDADES CONMEMORATIVAS POR FECHAS ESPECIALES (DÍA DE LA PROFESIÓN Y OTRAS RELACIONADAS)	
4,4,77	Día del amor y la amistad	Salario emocional
4,4,78	Día del Fonoaudiólogo	Salario emocional
4,4,79	Día del químico farmacéutico	Salario emocional
4,4,80	Día del microbiólogo	Salario emocional
4,4,81	Celebración Halloween	Salario emocional
4,4,82	Día mundial de la salud mental	Salario emocional
4,4,83	Día del archivista	Salario emocional
4,4,84	Día del trabajador social	Salario emocional
4,4,85	Día del instrumentador quirúrgico	Salario emocional
4,4,86	Día del vigilante	Salario emocional
4,4,87	Día del administrador	Salario emocional
4,4,88	Día del terapeuta ocupacional	Salario emocional
4,4,89	Día del psicólogo	Salario emocional
4,4,90	Día del camillero	Salario emocional
4,4,91	Día del toxicólogo	Salario emocional
4,4,92	Día del médico	Salario emocional
4,4,93	Día del sociólogo	Salario emocional
4,4,94	Día mundial del fisioterapeuta	Salario emocional
5	5. CAPACITACION EN BENEFICIOS LABORALES	
5.1	Horarios Flexibles (salario emocional)	Socialización y promoción
5.2	Teletrabajo (salario emocional)	Socialización y promoción
6	6. ACTIVIDADES DEPORTIVAS, LUDICAS, RECREATIVAS Y TURISTICAS	
6.1	Torneo de Microfútbol	Campeonato
6.4	Vacaciones recreativas - Hijos de los funcionarios	Evento
6.6	Actividad de integración de servidores del hospital	Evento
6.7	Jornada de integración familiar	Día de campo
6.8	Cena navideña	Cena funcionarios
6.9	Día de las velitas	Evento Espiritual
7	7. PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	
7.2	Actividades de capacitación no formal (Instituciones del convenio docencia y servicio)	Ofertas de entidades
7.3	Actividades de prevención y promoción y SG-SST	Capacitación programada
7.4	Promoción de programas de vivienda	Jomada en la entidad
8	8. ESTÍMULOS PARA EDUCACIÓN FORMAL	
8.1	Auxilios educativos para los hijos de los servidores públicos	Auxilio económico
8.2	Auxilio educativo para Servidores Públicos	Auxilio económico
8.3	Programa Servimos	Socialización y promoción
9	9. INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS	
9,1	Mejor Servidor ESE Hospital Rosario Pumarejo de López área administrativa	Incentivo No Pecuniario
9,2	Mejor Servidor ESE Hospital Rosario Pumarejo de López área asistencial	Incentivo No Pecuniario
9,3	Mejor Servidor ESE Hospital Rosario Pumarejo de López Libre Nombramiento y Remoción.	Incentivo No Pecuniario
9,4	Equipos de Trabajo ESE Hospital Rosario Pumarejo de López.	Incentivo Pecuniario

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2025		CÓDIGO	GTH-PL-003
			VERSIÓN	003
			FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)		HOJA	Página 11 de 34

10. MATRIZ DE SEGUIMIENTO:

Se adjunta anexo1 GE-FR-027. MATRIZ SEGUIMIENTO PLANES, cuya finalidad es ofrecer una guía detallada de cada mes en relación a la proyección de las actividades e incentivos para el año vigente 2025.

11. BENEFICIOS DEL PLAN DE INCENTIVOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL:

Los beneficios procuran traer ventajas, tanto para la organización como para los empleados y también extenderse a la comunidad.

11.1 Para la organización

- Eleva la moral de los empleados
- Reduce la rotación y ausentismo
- Eleva la lealtad del empleado
- Facilita el reclutamiento y retención del empleado
- Aumenta la productividad y disminuye el costo unitario el trabajo
- Demuestra las directrices y propósitos de la empresa hacia los empleados
- Promueve relaciones públicas con la comunidad

11.2 Para los empleados

- Ofrece ventajas no monetarias
- Ofrece asistencia para solucionar problemas personales
- Aumenta la satisfacción en el trabajo
- Contribuye al desarrollo personal y al bienestar individual
- Ofrece medios para mejorar las relaciones entre los empleados
- Reduce sentimientos de inseguridad
- Ofrece oportunidades adicionales de asegurar el status social
- Ofrece compensación extra
- Mejora las relaciones con la institución
- Reduce las causas de insatisfacción

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2025		CÓDIGO	GTH-PL-003
			VERSIÓN	003
			FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)		HOJA	Página 12 de 34

12. DESARROLLO DEL PLAN DE INCENTIVOS:

Como componentes del sistema de estímulos para los empleados del Estado, en cumplimiento al decreto 1567 de 1998, los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción, deben dirigirse a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como sobresaliente y aquel que presente actividades adicionales.

12.1 PROGRAMA DE INCENTIVOS.

Son aquellos reconocimientos pecuniarios y no pecuniarios, que se otorgan a los empleados de planta de personal del Hospital Rosario Pumarejo De López, en función del valor agregado que brindan a sus labores diarias dentro de la Institución, contribuyendo con esto al mejoramiento de la calidad en la prestación de los servicios de salud. Tiene como propósito elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López, en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

12.2 FINALIDADES

Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:

- Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.
- Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las directivas de la E.S.E. para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.
- Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos que trabajan en la E.S.E.
- Fomentar el espíritu de trabajo y sentido de pertenencia, bienestar familiar y empresarial de cada uno de los empleados de la E.S.E.

 NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2025	CÓDIGO	GTH-PL-003
			003
		FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 13 de 34

12.3 REQUISITOS

Son requisitos del sistema de estímulos los siguientes:

- La selección y la asignación del incentivo se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio.
- Es obligatorio el cumplimiento del reconocimiento asignado por el desempeño, en niveles de excelencia.
- El empleado que se le reconozca su desempeño en niveles de excelencia, tendrá derecho a que su jefe inmediato lo exalte por escrito, con copia a la hoja de vida.

12.4 TIPO DE INCENTIVOS:

El tipo de incentivos, su monto y forma de adjudicación, serán establecidos y reglamentados por parte de la Comisión de Personal, en el cronograma de actividades para cada vigencia, suscribiendo la correspondiente acta aprobada por unanimidad y aprobada por el comité de Gestión y desempeño.

12.5 REQUISITOS PARA PARTICIPAR COMO MEJOR FUNCIONARIO

Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos no pecuniarios y pecuniarios de la institución.

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año servicio.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección, la cual debe ser certificado por la Oficina De Control Interno Disciplinario de la Institución.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño sobresaliente correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

 NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2025		CÓDIGO	GTH-PL-003
			VERSIÓN	003
			FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)		HOJA	Página 14 de 34

Los estímulos pecuniarios (Decreto 1567 de 1998, artículos 29, 30, 31,32), están orientados a otorgar reconocimientos económicos a funcionarios que hayan sido escogidos como mejor funcionario de acuerdo a los criterios establecidos en este plan.

Los estímulos No Pecuniarios (Decreto 1567 de 1998, artículos 32, 33), que podrá otorgar la Institución son los siguientes:

- Participación en proyectos especiales
- Publicación de trabajos en medios de circulación nacional
- Reconocimientos públicos a la labor meritoria.
- Conceder becas o comisiones de estudio.

12.6 PROCESO DE SELECCIÓN A LOS MEJORES FUNCIONARIOS

El funcionario encargado del manejo del proceso de la evaluación desempeño de los funcionarios, elabora la lista de personas con mayor puntaje en la evaluación del desempeño del año anterior y luego presentara un informe de resultados al Secretario del Comisión de Personal, quien se desempeña en la entidad como Jefe de la oficina de Talento Humano y a los miembros del Comité.

12.7 REQUISITO PARA POSTULARSE A LA SELECCIÓN DEL MEJOR EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA.

Debe tener en cuenta:

- Tener notas sobresalientes
- Actividades que le permiten al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales
- No tener en curso sanciones disciplinarias, la cual debe ser certificado por la Oficina De Control Interno Disciplinario de la Institución
- No haber sido elegido como Mejor funcionario el año inmediatamente anterior.
- Tener un año (1) continuó en el periodo instituido para la calificación.

El procedimiento de selección de los mejores servidores de esta estrategia, contempla los siguientes pasos:

- El Comité de Gestión y Desempeño Institucional verificará que los servidores cumplan con los requisitos de participación señalados en el presente plan. Los

 NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2025		CÓDIGO	GTH-PL-003
			VERSIÓN	003
			FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)		HOJA	Página 15 de 34

mejores servidores, de carrera y de libre nombramiento y remoción, serán los que tengan las más altas calificaciones entre los seleccionados como mejores de la planta de personal de la ESE.

2. En caso de empate en el puntaje obtenido por dos o más empleados que corresponda al primer lugar, se dirimirá teniendo en cuenta los siguientes aspectos y el orden a saber:
 - No haber sido seleccionado como mejor empleado en el año anterior.
 - El promedio de las evaluaciones de desempeño de los dos últimos años.
 - La participación regular en representación de los empleados en los comités o comisiones internas.
 - Presentar el certificado electoral de la última votación, en este caso para presidencia o alcaldía.
3. Si el empate continúa, el Comité de Gestión y Desempeño Institucional podrá elegir.
4. Entre las siguientes alternativas para dirimir, dejando constancia de las mismas
5. mediante acta de reunión:
 - Establecer otros criterios adicionales de desempate.
 - Establecer mecanismo de votación pública, en el que participen los servidores de la entidad, mediante la intranet u otras herramientas tecnológicas. Una vez seleccionados los mejores servidores de carrera administrativa del área administrativa y asistencial; el mejor servidor de libre nombramiento y remoción, se elegirá como mejor servidor de carrera administrativa de la entidad al servidor(a) que haya obtenido el resultado más alto en la evaluación de desempeño institucional. En caso de presentar empates, se aplicarán los mismos criterios de desempate con los que se eligieron los mejores servidores de carrera administrativa por cada área y de libre nombramiento y remoción, relacionadas en este procedimiento. Es de aclarar que el servidor seleccionado como el mejor de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de Lope, sólo podrá ser beneficiado de un (1) incentivo del presente plan.
6. Se realizará la premiación de los servidores seleccionados como los mejores servidores de carrera administrativa de la entidad.

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2025		CÓDIGO	GTH-PL-003
			VERSIÓN	003
			FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)		HOJA	Página 16 de 34

1. ANEXO

RESULTADOS ENCUESTA DE DETENCION DE NECESIDADES

1.1.1 Encuesta y tabulación

Se realizó una encuesta a través del formulario **Encuesta de Bienestar e Incentivos 2025**, cuyo enlace es:

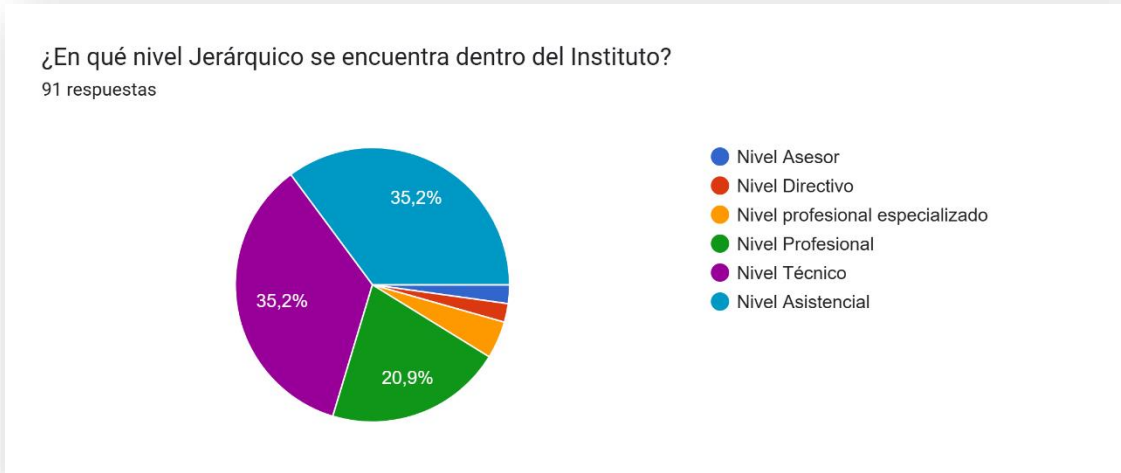
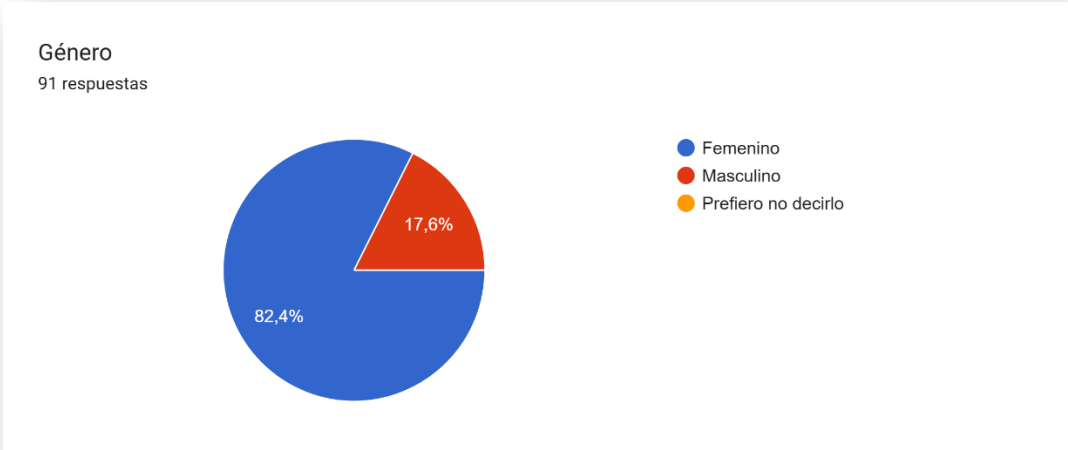
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe-80pRd_cUPGnNf64IGyMwA9pvc9Z18M1Uwge2z-9Oo-2_ow/viewform?usp=sf_link

Encuesta que fue diligenciada a fecha de 23 de enero de 2025, por 93 funcionarios de la entidad, lo cual nos da una muestra del 75.61%.

Los temas para tratar se tomaron de los ejes PESVA (Proyecto de vida, Enlaces de integridad, Salud mental, Vitalidad, Ambiente seguro), emitida por la función pública Versión 2.

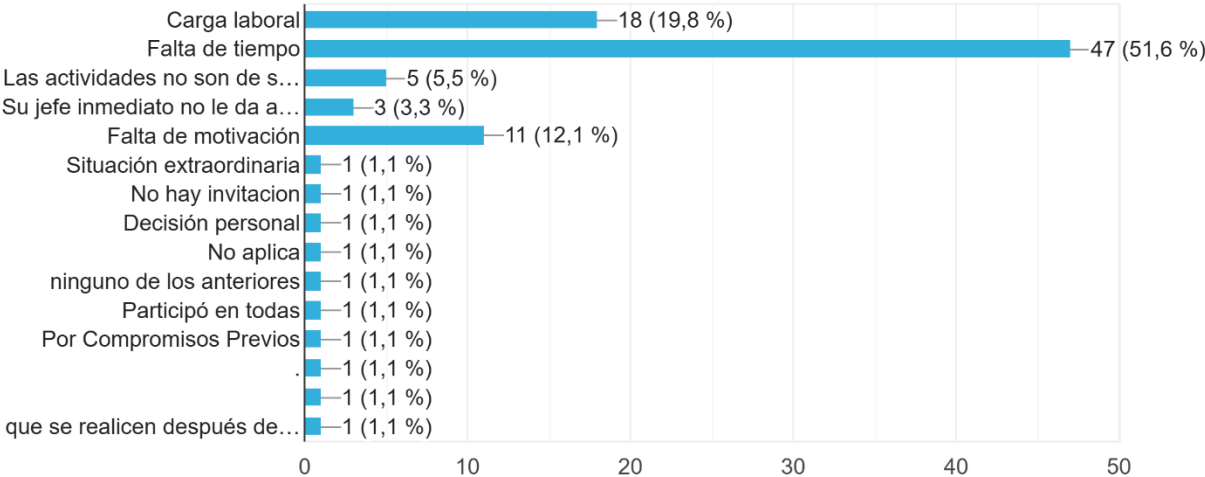
- Eje 1: Proyecto de vida
- Eje 2: Enlaces de integridad
- Eje 3: Salud mental
- Eje 4: Ambiente seguro

Población: 123 funcionarios
Muestra: 93 funcionarios
Porcentaje: 75.61%



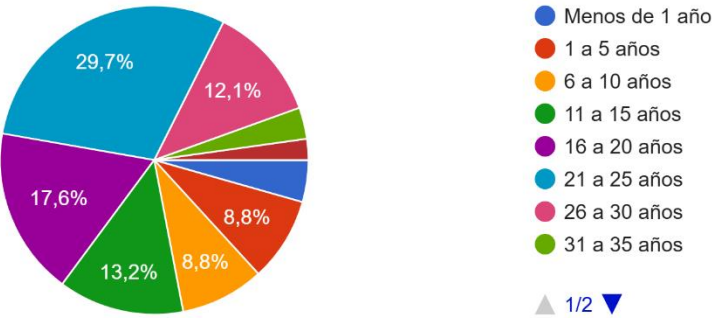
¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social? Seleccione uno

91 respuestas



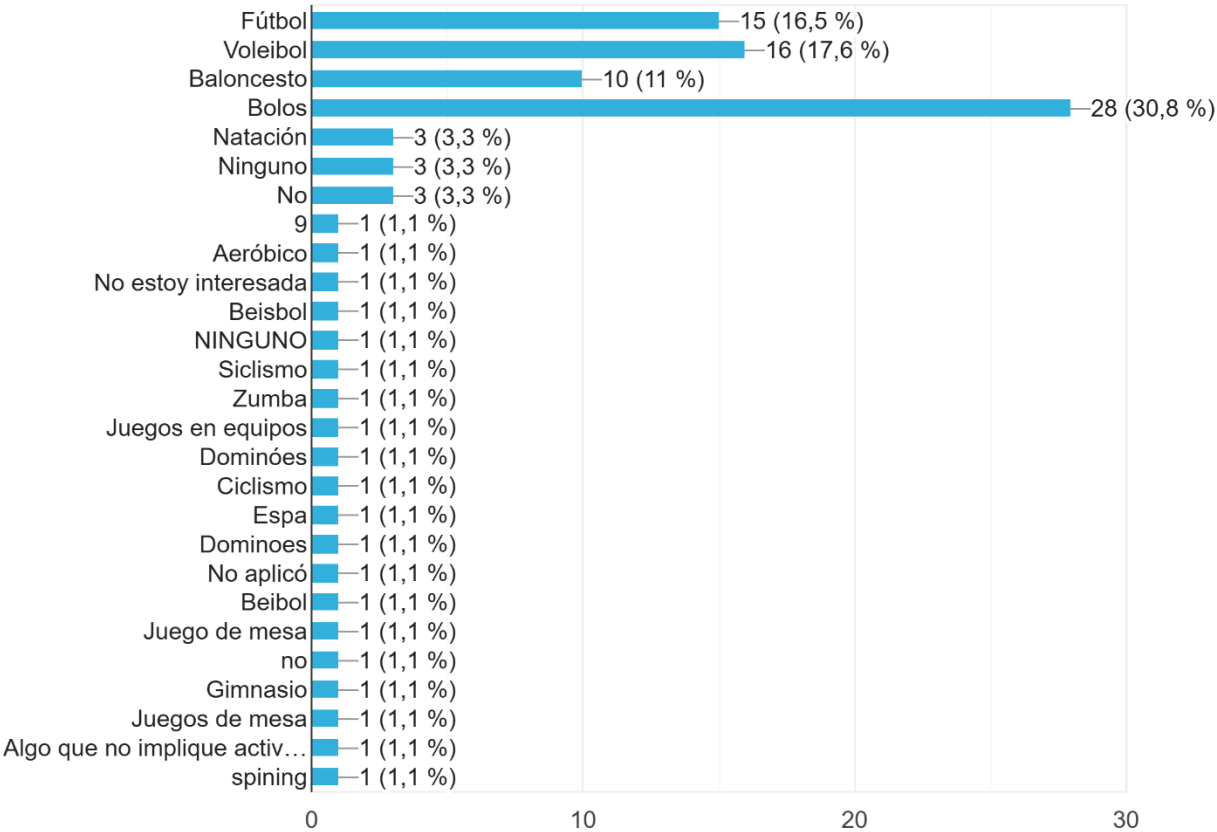
Antigüedad en el HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

91 respuestas



Deporte colectivo

91 respuestas



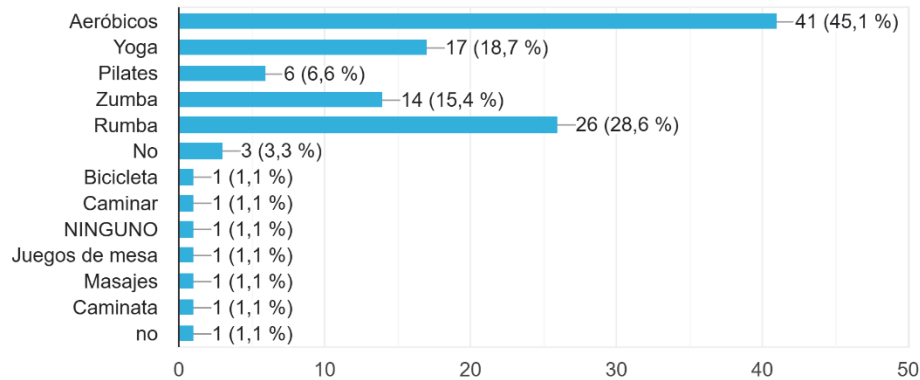
**PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE
RECURSOS HUMANOS
2025**

Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)

CÓDIGO	GTH-PL-003
VERSIÓN	003
FECHA	16/07/2024
HOJA	Página 21 de 34

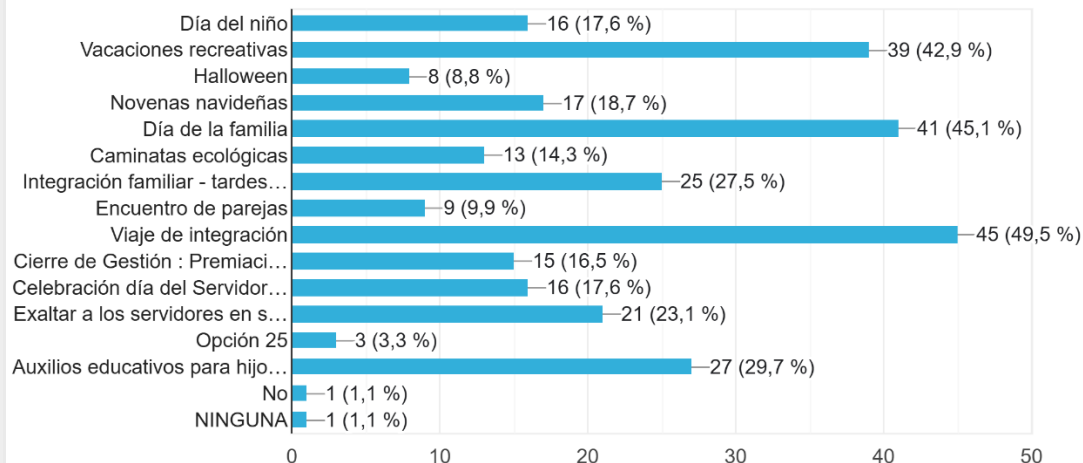
Actividades Recreativas

91 respuestas

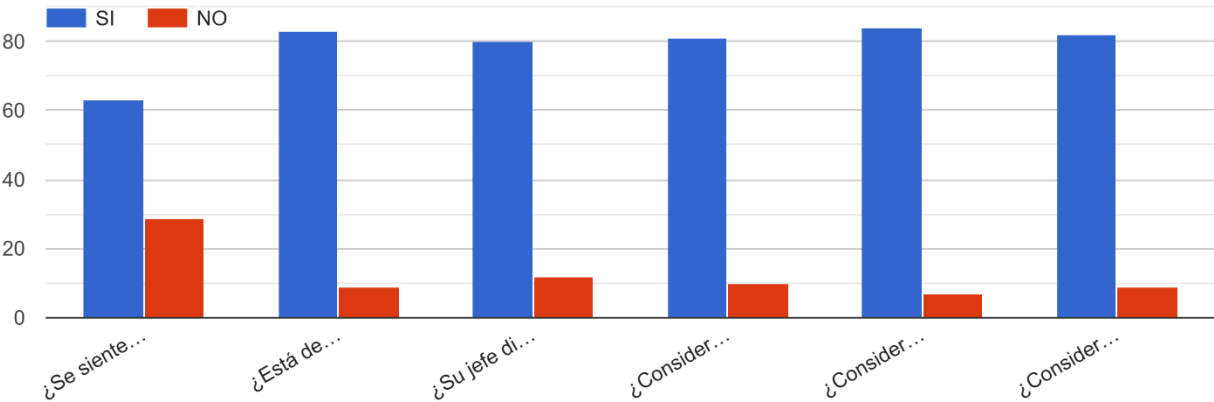


Actividades recreativas, vacacionales, culturales y artísticas

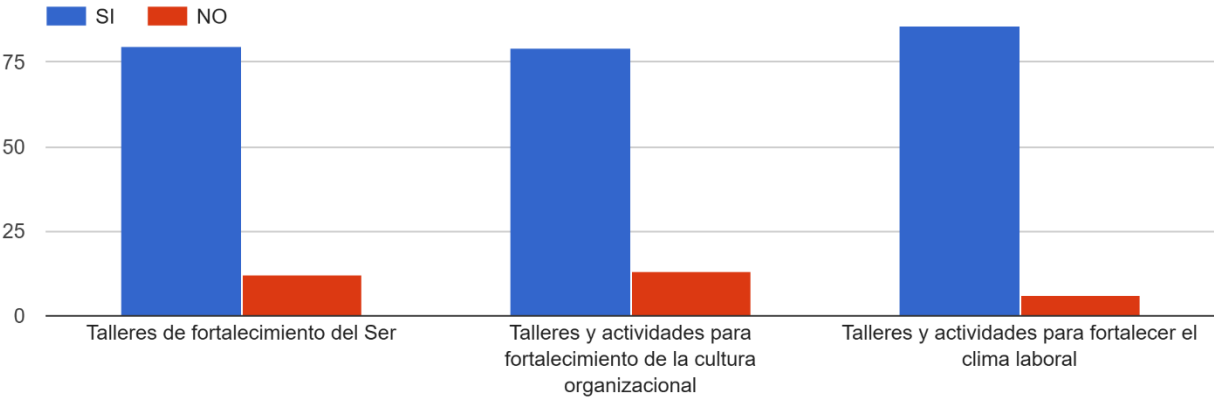
91 respuestas



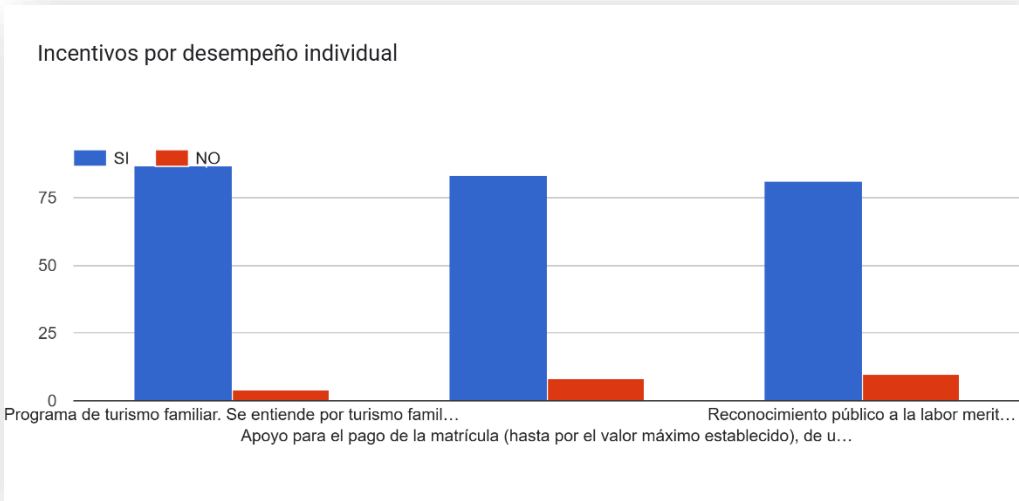
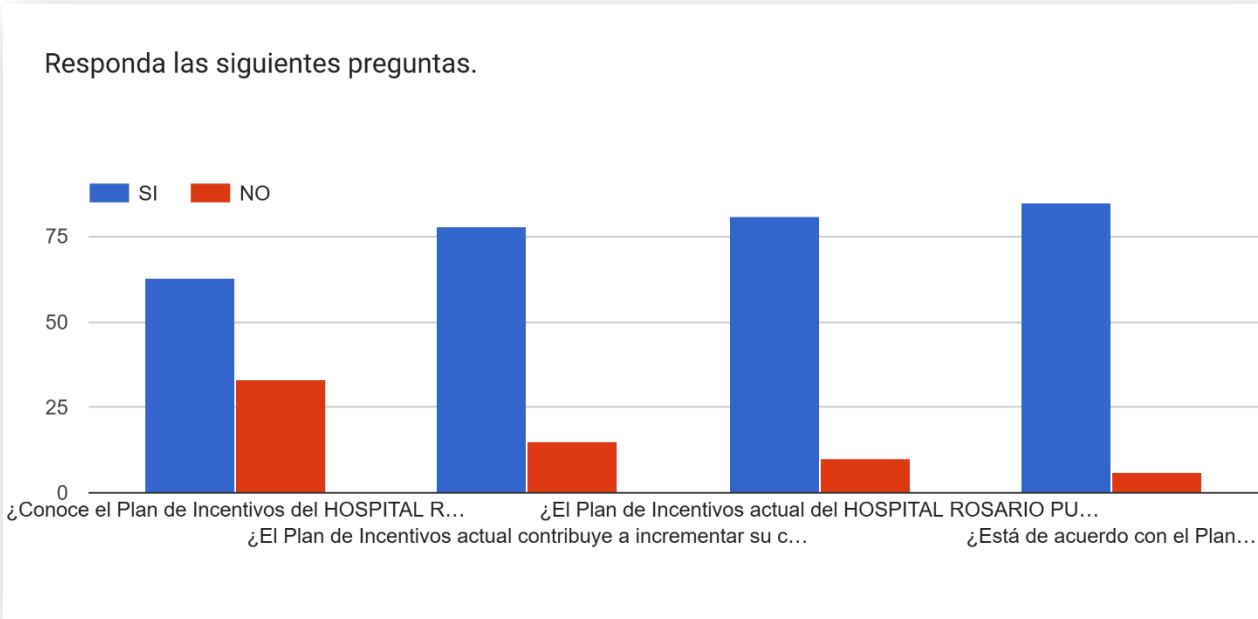
Su opinión acerca de los horarios flexibles



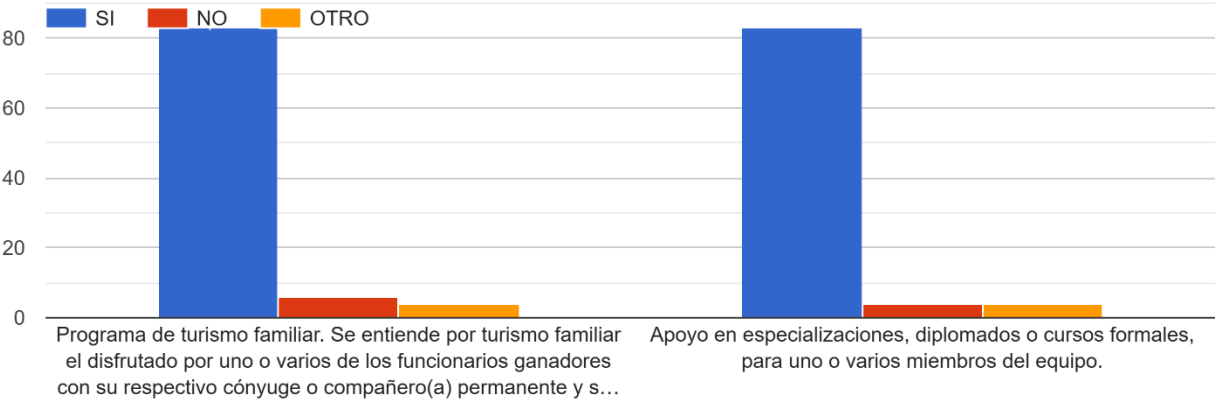
Actividades relacionadas con fortalecimiento de Clima laboral y Cultura Organizacional (talleres de comunicación asertiva, trabajo colaborativo, de felic...s). ¿Participaría en las siguientes actividades?



El Plan de Incentivos es aplicable a todos los servidores públicos, que demuestren niveles de excelencia en su desempeño tanto laboral individual como de equipos de trabajo:



Incentivos por equipos de trabajo



 NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2025	CÓDIGO	GTH-PL-003
		VERSIÓN	003
		FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 26 de 34

De acuerdo, a las preguntas anteriormente expuestas, exponga otras actividades recreativas e incentivos que considere que se deberían tener en cuenta.

93 respuestas

- Bonificaciones
- Integración con el equipo de trabajo
- Charlas de motivación personal
- Ninguo
- Actividades lúdicas
- Todo bien
- Programa de turismo
- Apoyo a la educación de los hijos
- Visita a museos y parques.ecologicos e incentivos con bonificaciones

 NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2025	CÓDIGO	GTH-PL-003
		VERSIÓN	003
		FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 27 de 34

Implementar día de la familia

Realizar un paseo a un río con todos los trabajadores

Talleres de Manualidades, día libre de la familia

Bonos

Juegos de mesa

Equipo de fútbol

Integraciones entre los compañeros de trabajo

Capacitaciones técnicas en su labores específicas

Un área para almorzar y así mismo descansar

Relajación

Día de cumpleaños darlo libre

Integraciones

Natación

Salidas

Fortalecer el reporte

Rebaja de las hojas laborales al personal asistencial

Vivienda

integración con compañeros contratistas

 NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2025	CÓDIGO	GTH-PL-003
		VERSIÓN	003
		FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 28 de 34

Actividades deportivas con los familiares

Natacion

Haber mas integracion

No

Pienso que vamos por buen camino en nuestra institución para seguir avanzando en otras actividades que se pueda dar más adelante

Viajes para disfrutar y bonos

Incentivos de cumpleaños 🎂

Más pautas activas

integración familiar.

Spa

Caminatas grupal

El día de la Familia

Las actividades recreativas e incentivos están bien

Gimnasio para los funcionarios

Rumba terapia

Un incentivo de cumpleaños

Incentivos por el buen desempeño laboral y cumplimiento de sus obligaciones

Fomentar el ejercicio con ayudas. Para acceder a un gimnasio

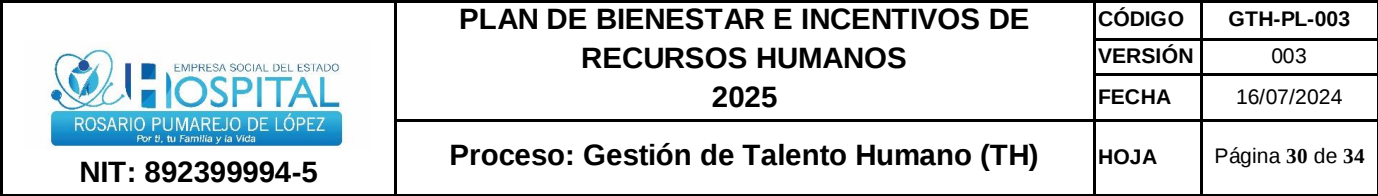
 NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2025			CÓDIGO	GTH-PL-003
				VERSIÓN	003
				FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)			HOJA	Página 29 de 34

2. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

- **Cartilla Programa Nacional de Bienestar: “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022”.** Camargo, Ardila, Escobar, Martínez y Martínez. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

3. CONTROL DE CAMBIOS Y APROBACION:

Versión	Fecha DD MM AA	Aprobación			Acta de Aprobación N°	Descripción del Cambio
		Elaboró	Revisó	Aprobó		
001	31/01/2023	Leidis María Manjarrez Daza <i>Profesional Especializado en Talento Humano</i>	María Camila Capataz Salgado <i>Profesional de Oficina Asesora Planeación, Calidad y Sistema de Información</i>	Duver Dicson Vargas Rojas <i>Agente Especial Interventor</i>	NA	Documento actualizado a vigencia 2023, se inicia nueva codificación y versión debido a control documental institucional
002	31/01/2024	Jesús Arregocés Molinares <i>Profesional Especializado en Talento Humano</i>	William Humberto Salgado Gamboa <i>Subgerente Administrativo y Financiero</i>	Duver Dicson Vargas Rojas <i>Agente Especial Interventor</i>	NA	Actualización vigencia 2024
003	16/07/2024	Jesús Arregocés Molinares <i>Profesional Especializado en Talento Humano</i>	Carlos A. Zúñiga Beltrán <i>Profesional de Apoyo a Calidad y Planeación</i>	Carmen Sofía Daza Orozco <i>Agente Especial Interventor</i>	2024-002	

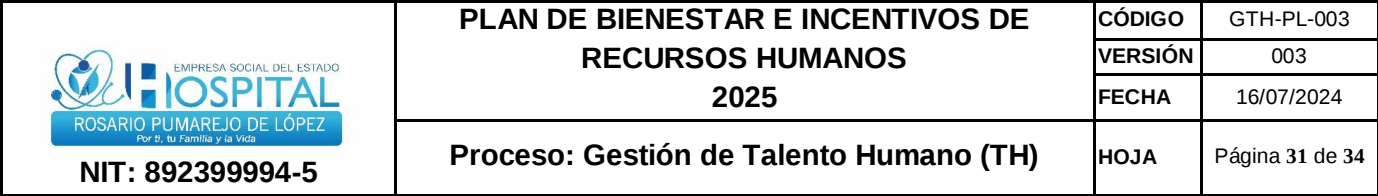


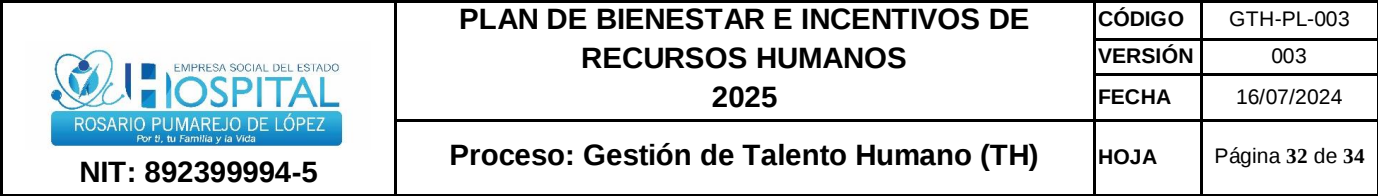
CÓDIGO	GTH-PL-003
VERSIÓN	003
FECHA	16/07/2024

HOJA	Página 30 de 34
------	-----------------

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES AÑO 2025

[illegible]

[illegible]



 ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu familia y la Vida NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2025	CÓDIGO	GTH-PL-003
		VERSIÓN	003
			FECHA
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 32 de 34

 ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu familia y la Vida NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2025	CÓDIGO	GTH-PL-003
		VERSIÓN	003
			FECHA
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 32 de 34

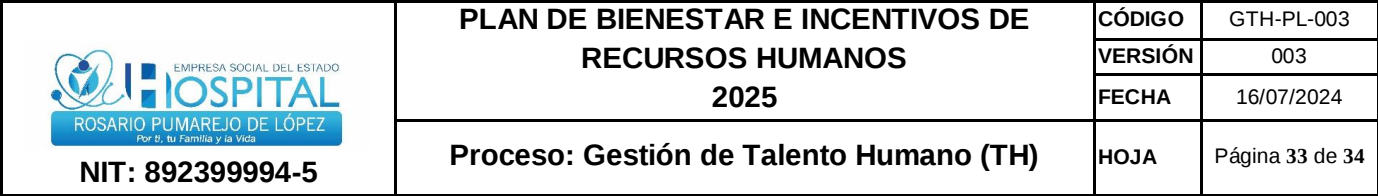
 ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu familia y la Vida NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2025	CÓDIGO	GTH-PL-003
		VERSIÓN	003
			FECHA
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 32 de 34

 ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu familia y la Vida NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2025	CÓDIGO	GTH-PL-003
		VERSIÓN	003
			FECHA
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 32 de 34

 ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu familia y la Vida NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2025	CÓDIGO	GTH-PL-003
		VERSIÓN	003
			FECHA
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 32 de 34

 ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu familia y la Vida NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2025	CÓDIGO	GTH-PL-003
		VERSIÓN	003
			FECHA
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 32 de 34

[illegible]

[illegible]

[illegible]